

Economie et gestion

Thème : La gestion des ressources humaines

Niveau : Terminale professionnelle BACS PROS Industriels

Objectif(s) : Dégager l'intérêt et les enjeux de la gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines

1- La notion de gestion des ressources humaines

La définition du capital humain



Le **capital humain** est l'ensemble des aptitudes, talents, qualifications, expériences accumulés par un individu et qui déterminent en partie sa capacité à travailler ou à produire pour lui-même ou pour les autres.

Jacques Généreux, *Introduction à l'économie*, Points, Seuil, 2001

Le développement du capital humain dans les entreprises

[...] Les entreprises doivent faire face à une concurrence exacerbée. Elles [...] se doivent de concevoir, de produire et d'innover plus vite que leurs concurrents. [...] Certaines entreprises ont compris que le développement des compétences de leurs salariés, ainsi qu'une gestion optimale de leur capital humain contribuent à favoriser et à améliorer leur dynamisme et leur performance économique. Elles portent en conséquence un intérêt croissant à la gestion et au développement des compétences individuelles mais aussi collectives de leur capital humain.

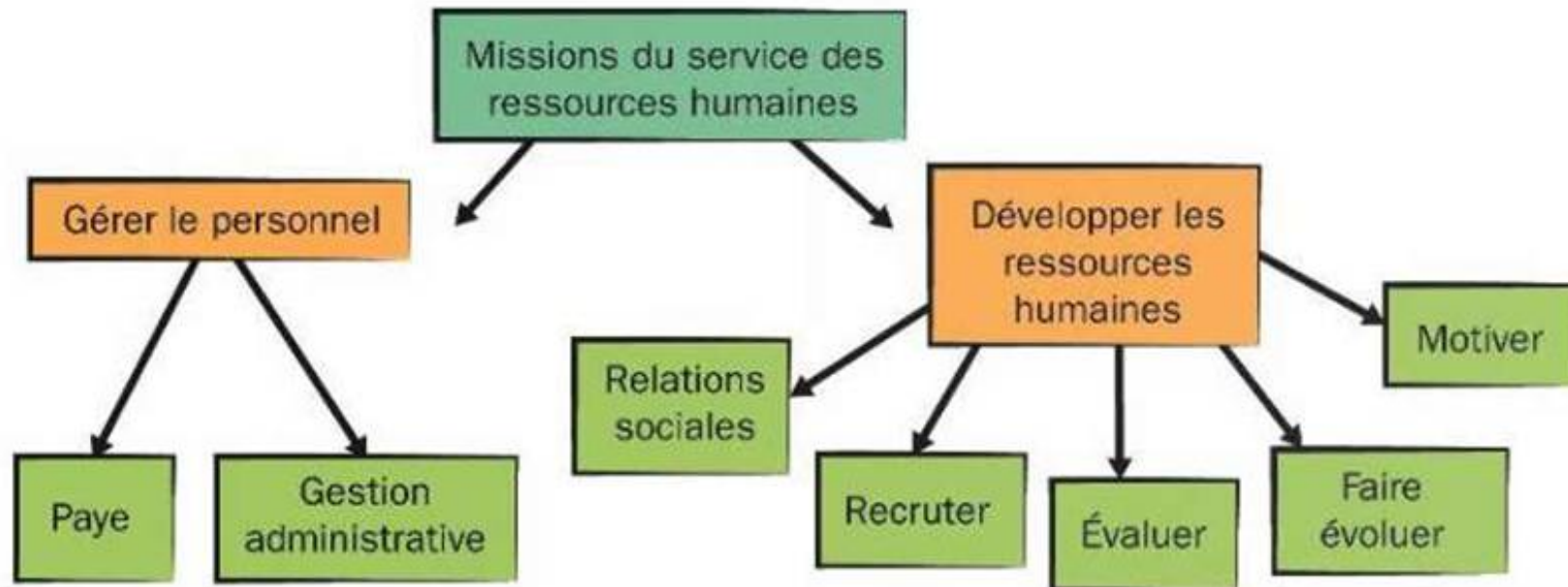
Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, « Capital Humain, Mode d'emploi pour les PMI »



La gestion des ressources humaines peut être définie comme la gestion des hommes au travail dans des organisations.

2 - La gestion des ressources humaines

Les missions du service des ressources humaines





Pour chaque action, précisez de quelle grande mission du service elle relève.

ACTIONS	MISSIONS
Mettre en place des formations internes pour le personnel de l'entreprise	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Réaliser un entretien annuel avec chaque salarié pour évoquer ses conditions de travail et ses perspectives d'évolution de carrière	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Compléter et envoyer la déclaration unique d'embauche	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Organiser un séminaire pour les cadres sur la communication pour valoriser l'image de l'entreprise	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Recevoir les syndicats afin de négocier les conditions de travail	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Calculer les salaires	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Organiser des entretiens de recrutement	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Créer un journal d'entreprise	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines
Valider les demandes de congés payés des salariés	☐ Gestion du personnel ☐ Développement des ressources humaines

3 - Les enjeux de la gestion des ressources humaines

L'accélération du progrès technique, les défis économiques, le cadre réglementaire et la prise en compte plus importante des besoins des salariés amènent les entreprises à gérer de manière différente leurs ressources humaines. Leur gestion doit intégrer différents enjeux afin qu'elles soient compétitives.

- **Les enjeux technologiques** : l'entreprise doit pouvoir adapter plus facilement et plus rapidement les compétences de ses salariés aux évolutions technologiques pour rester compétitive face à la concurrence.
- **Les enjeux économiques** : le coût du travail est un poste important de dépenses pour l'entreprise. Celle-ci doit le diminuer en améliorant la productivité des salariés mais aussi en adaptant, de manière plus flexible, sa quantité de travail aux besoins réels de l'entreprise.
- **Les enjeux réglementaires** : le cadre juridique du travail (contrat de travail, convention collective, code du travail) évolue et devient plus complexe, obligeant l'entreprise à une plus grande rigueur afin d'éviter les situations conflictuelles.
- **Les enjeux sociaux** : l'entreprise doit trouver des moyens, autres que la rémunération, pour motiver ses salariés et permettre une prise en compte de leurs besoins. Elle peut, par exemple, mettre en place des groupes de travail, favoriser la communication interne, etc.

Reliez chacun des exemples à l'enjeu de gestion des ressources humaines correspondant pour l'entreprise.



Aménagement du temps de travail dans une entreprise de fabrication de pneumatiques. Les salariés alternent des semaines de forte activité (de 35 à 40 heures) et des semaines de faible activité (entre 30 et 35 heures), évitant ainsi le recours aux heures supplémentaires et au chômage technique.



Formation des mécaniciens d'un garage auto sur les nouveaux moteurs hybrides.



Mise en place d'une « boîte à idées » dans l'entreprise afin que les salariés puissent faire des propositions pour améliorer les conditions de travail.



Envoi à chaque salarié du décompte annuel de ses heures acquises au titre du droit individuel à la formation – DIF – (code du travail, art. L. 6323-7).

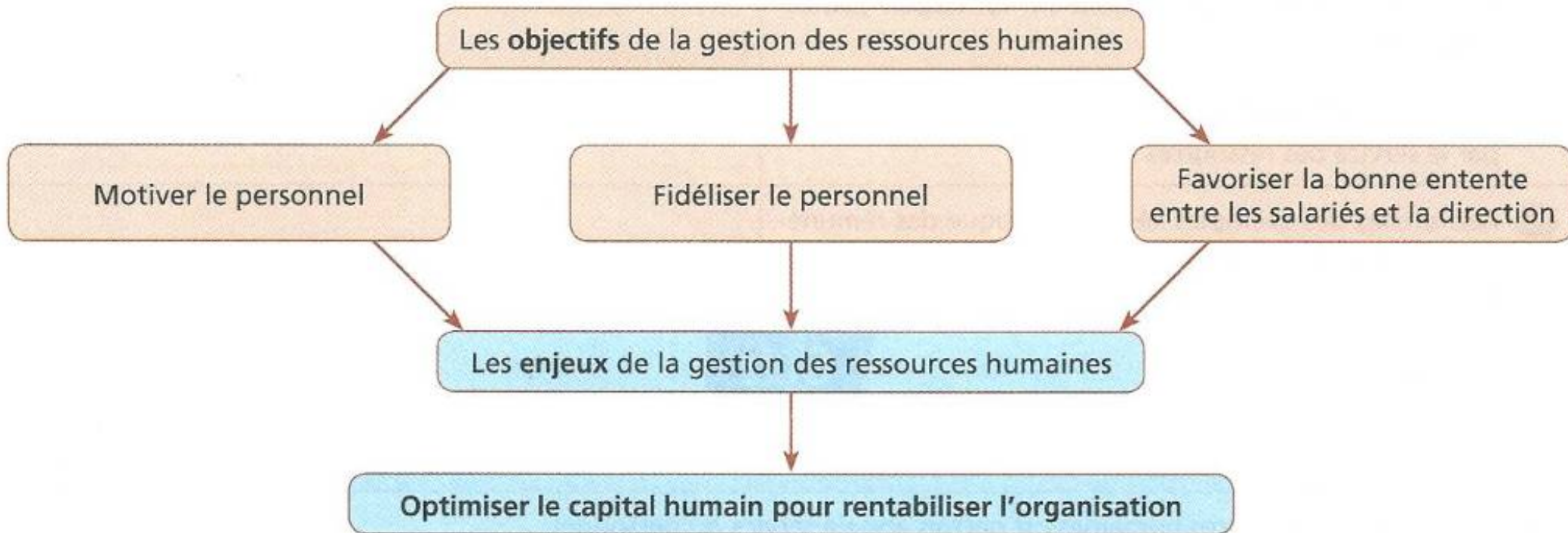
Enjeu technologique

Enjeu économique

Enjeu réglementaire

Enjeu social

Les objectifs et les enjeux de la gestion des ressources humaines - Synthèse



Google, l'entreprise danoise Oticon, Danone ou encore Cisco ont toutes un point commun : elles ont testé avec succès une idée de management [des ressources humaines] innovante, à contre-courant des pratiques habituellement mises en œuvre dans les entreprises. [...] Une initiative qui tombe à point nommé, la crise économique ou encore la vague de suicide chez France Télécom ayant remis en cause certains modèles de management, et renforcé le désir des salariés de voir émerger des méthodes alternatives.

« Parmi les 90 entreprises [...] recensées [pour leurs initiatives innovantes ou décalées], aucune n'est parfaite sur tous les fronts, mais toutes excellent dans un domaine au moins », explique Brice Mallié [...]. Parmi les plus emblématiques, il cite Google, régulièrement placée en bonne position des classements des entreprises préférées des jeunes diplômés. Depuis de nombreuses années, le géant américain applique une politique managériale qui laisse une rare liberté à ses collaborateurs. « Google opère un recrutement très élitiste, et souhaite par la suite donner à ses pépites un environnement de travail idéal [...]. Ils ont entre autres la possibilité de consacrer 20 % du temps de travail à des projets personnels. L'avantage pour Google étant que les salariés sont d'autant plus motivés, performants et fidèles. » S'il



en était besoin, Google a à nouveau prouvé qu'il sait se donner les moyens de conserver ses recrues, en relevant la semaine dernière de 10 % le salaire de ses 23 000 employés. [...]

Enfin, un dernier exemple : celui d'Ardelaine, une société de coopérative de production (SCOP) ardéchoise qui, à une tout autre échelle, promeut une organisation égalitaire, où les 25 salariés sont polyvalents et rémunérés au même niveau. [...]

Marie Bartnik, « Ces entreprises qui bousculent le management », *Le Figaro*, 15 novembre 2010

- 1) Quelles sont les raisons qui poussent les entreprises à envisager une gestion des ressources humaines différente ?
- 2) Dans l'entreprise Google, quelle politique de management (GRH) est mise en œuvre avec les collaborateurs ?
- 3) Quels sont les avantages de cette politique pour l'entreprise ?
- 4) Comment la coopérative Ardelaine gère-t-elle son personnel ?

Quiz

Affirmations	Vrai	Faux
1 Le service des ressources humaines est parfois appelé service du personnel.	☐	☐
2 La principale mission du service des ressources humaines est la gestion du personnel.	☐	☐
3 Le recrutement d'un salarié est géré par le service des ressources humaines.	☐	☐
4 Les lettres de motivation et les CV ne sont pas lus par le service des ressources humaines.	☐	☐
5 Le service des ressources humaines s'occupe de l'accueil des stagiaires.	☐	☐
6 L'un des objectifs du service des ressources humaines est la satisfaction du personnel.	☐	☐
7 Le service des ressources humaines gère les formations du personnel.	☐	☐
8 Le service des ressources humaines n'a aucune communication avec le comité d'entreprise.	☐	☐
9 Le service des ressources humaines n'intervient pas dans une demande de mutation.	☐	☐
10 Le directeur des ressources humaines ne contribue pas au développement de la performance de l'organisation.	☐	☐

Date création : juillet 2012

Version Scrapbook : 2.4.1.16

Nom de l'enseignant : SEBAOUN Olivier

Adresse électronique : olivier-sebaoun@orange.fr

Etablissement d'appartenance : Lycée GALLIENI

Adresse postale complète : Avenue Maréchal Lyautey 83600 Fréjus

Support adapté et utilisé conjointement avec les ouvrages NATHAN Technique, collection BACS PROS industriels, Economie & gestion - www.nathan.fr

